



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

ABCÉ DEL DECRETO REGLAMENTARIO DE TELETRABAJO

GENERALIDADES DEL DECRETO DE TELETRABAJO

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

¿QUIÉN ES TELETRABAJADOR?

El TELETRABAJADOR es la persona que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en el marco de una relación laboral dependiente, en la cual le sean garantizados todos sus derechos laborales.

¿POR QUÉ ES NECESARIO REGULAR EL TELETRABAJO EN COLOMBIA?

El teletrabajo se hace necesario regularlo debido a que no hay una presencia física del trabajador en la empresa y no se aplican las disposiciones sobre jornada laboral, lo cual puede generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo. También se debe a que muchas veces se tiene un concepto errado el cual se considera que el teletrabajo no es trabajo, y esto genera precarización laboral, motivo por el cual se hace necesario respetar los derechos y garantías de los teletrabajadores a partir de la reglamentación de la ley 1221 de 2008.

¿TIENEN LOS MISMOS DERECHOS LOS TELETRABAJADORES A LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN EN LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR?

Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y público así, como sus condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

La norma establece obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crea incentivos para aquellas empresas que generen nuevos puestos a través del Teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión y personas cuya vida esté amenazada.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

¿CÓMO BENEFICIARÁ EL TELETRABAJO A LAS MUJERES COLOMBIANAS?

A partir del Decreto reglamentario de la ley 1221 de 2008, las mujeres serán las gran beneficiadas, toda vez que se fomentará que las empresas el TELETRABAJO antes de entrar en la licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia posterior a la licencia de ley. Esto es muy importante, pues se trata de dos momentos definitivos para la estabilidad de la madre, el desarrollo del niño y la productividad de la empresa.

¿QUÉ SECTORES SE BENEFICIAN CON EL TELETRABAJO?

El teletrabajo se puede desarrollar en los sectores público y privado, en empresas que tengan asiento en Colombia con ciudadanos que vivan dentro del territorio nacional.

ASPECTOS CONTRACTUALES QUE REGLAMENTA EL DECRETO DE TELETRABAJO

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR?

El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del teletrabajador:

- De la seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- Incorporar mediante resolución o en el reglamento interno de trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización.
- Está obligado a suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

¿QUÉ NORMATIVIDAD RIGE LOS CONTRATOS DE TELETRABAJO?

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS CLAVES QUE DEBE ESPECIFICAR CUALQUIER CONTRATO DE TELETRABAJO?

Los aspectos claves que deben especificar esta clase de contratos son:

* Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.

* Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

* Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

* Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES POR PARTE DEL TELETRABAJADOR?

El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

GARANTIAS Y DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES

¿CÓMO FUNCIONA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES EN EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS?

Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

¿QUE NORMATIVIDAD RIGE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TELETRABAJADOR EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES?

Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES ARP CON RELACIÓN AL TELETRABAJADOR?

Las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las ARP deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

¿CÓMO SE REALIZARÁ LA AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES?

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como, el horario en el cual se ejecutarán.

La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

¿TIENE DERECHO EL TELETRABAJADOR DERECHO A HORAS EXTRAS, AUXILIOS DE TRANSPORTE, DOMINICALES Y FESTIVOS?

Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

¿QUÉ ASPECTOS DEBE INCLUIR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNA EMPRESA PRIVADA CON RELACIÓN A LAS OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR?

El empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

Además deberá informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

¿CÓMO SE GARANTIZA DESDE EL MINISTERIO DEL TRABAJO LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES?

En el marco del sistema de Inspección, Vigilancia y Control se garantizarán los derechos y garantías de los teletrabajadores

TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

¿QUÉ ENTIDAD DEL GOBIERNO NACIONAL ESTÁ ENCARGADA DE DEFINIR LA POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO EN COLOMBIA?

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, es el encargado de formular, una Política Pública de Fomento al teletrabajo con el acompañamiento del Ministerio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

¿CÓMO DEBEN REGLAMENTAR LAS ENTIDADES PÚBLICAS A NIVEL INTERNO AL TELETRABAJADOR?

Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

¿CÓMO SERÁ EVALUADO EL TELETRABAJADOR EN EL SECTOR PÚBLICO?

Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

ACCIONES DE FOMENTO Y DIFUSIÓN DEL TELETRABAJO

¿QUE ACCIONES DESARROLLARÁ LA RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO?

Convocar la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades y trabajar en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

¿QUÉ ACCIONES DEBE DESARROLLAR EL MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES EN BENEFICIO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA?

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas.

Además deberá difundir información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

¿CÓMO SE INCORPORARÁ A LA POBLACIÓN VULNERABLE A LOS PROGRAMAS DE TELETRABAJO EN COLOMBIA?

El Ministerio del Trabajo formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable, posterior a la reglamentación de la ley 1221 de 2008.